

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2016도3185 노동조합및노동관계조정법위반
피 고 인 피고인
상 고 인 검사
변 호 인 법무법인 대안
담당변호사 장석대
원 심 판 결 울산지방법원 2016. 2. 5. 선고 2015노970 판결
판 결 선 고 2017. 7. 18.

주 문

상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 헌법 제33조 제1항은 근로자의 근로3권인 단결권, 단체교섭권과 단체행동권을 헌법상 보장된 기본적 권리로 명시하고, 같은 조 제3항에서 법률이 정하는 바에 따라 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권을 제한하거나 인정하지 않을 수 있다고 규정하고 있다. 이는 근로자의 근로3권에 관하여 기본권 최대보장의 원칙을 선언함과

동시에, 남북이 대치하고 있는 특수한 상황에서 주요방위산업체 근로자의 단체행동으로 발생하는 국가의 안전보장에 대한 위해를 방지하기 위하여 주요방위산업체에 종사하는 근로자에 대한 단체행동권을 법률로써 제한하거나 금지할 수 있도록 유보해 둔 것이다.

이를 근거로 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라고 한다) 제41조 제2항은 "방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다."라고 정하고 있다. 이와 같이 노동조합법은 헌법이 정한 범위에서 주요방위산업체에 종사하는 일정한 근로자에 대하여 단체행동권의 핵심인 쟁의권 자체를 전면적으로 금지하되, 쟁의행위가 금지되는 근로자의 범위를 구체적으로 한정하고 있다. 나아가 노동조합법 제88조는 이를 위반한 쟁의행위를 노동조합법의 벌칙규정 가운데 가장 무거운 법정형인 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다.

주요방위산업체의 원활한 가동이 국가의 안전보장에 필수불가결한 요소라는 점에서 법률로써 주요방위산업체 종사자의 단체행동권을 제한하거나 금지하는 것이 불가피한 면은 있으나, 헌법 제37조 제2항이 규정하는 기본권 제한입법에 관한 최소침해의 원칙과 비례의 원칙, 죄형법정주의의 원칙에서 파생되는 형벌법규 엄격해석의 원칙에 비추어 볼 때 노동조합법 제41조 제2항에 의하여 쟁의행위가 금지됨으로써 기본권이 중대하게 제한되는 근로자의 범위는 엄격하게 제한적으로 해석하여야 한다.

방위사업법 등 관계 법령이 정한 요건과 절차에 따라 산업자원부장관이 주요방위산업체를 개별적으로 지정하도록 되어 있고, 노동조합법 제41조 제2항은 주요방위산업체

로 지정된 업체에 종사하는 근로자 가운데에서도 전력, 용수 및 대통령령에서 구체적으로 열거한 업무에 종사하는 자로 그 적용범위를 제한하고 있다. 위에서 본 법해석 원칙에 기초하여 위 법규정의 문언, 내용, 체계와 목적을 종합해 보면, 주요방위산업체로 지정된 회사가 그 사업의 일부를 사내하도급 방식으로 다른 업체에 맡겨 방산물자를 생산하는 경우에 그 하수급업체에 소속된 근로자는 노동조합법 제41조 제2항이 정의행위를 금지하는 '주요방위산업체에 종사하는 근로자'에 해당한다고 볼 수 없다. 주요방위산업체로 지정된 하도급업체의 사업장과 동일한 장소에 근무하면서 주요 방산물자를 생산하는 업무에 노무를 제공한다는 사정만으로 주요방위산업체로 지정되지 않은 독립된 사업자인 하수급업체에 소속된 근로자가 하도급업체인 주요방위산업체에 '종사'한다고 보는 것은 형벌규정을 피고인에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하는 것으로서 허용되지 않는다.

2. 이 사건 공소사실의 요지는, 피고인은 주요방위산업체인 공소외 1 주식회사의 특수선 사업부에 소속된 사내협력업체인 공소외 2 주식회사에서 2013. 7. 12.부터 2015. 3. 20.까지 방산물자인 특수선의 도장업무에 종사한 근로자로서 노동조합법상 정의행위를 할 수 없는데도, 2014. 11. 6. 08:00경부터 09:00경까지 공장에서 파업을 한 것을 비롯하여 2015. 1. 23.까지 총 32회에 걸쳐 파업을 하였다는 것이다.

3. 원심은, 피고인이 주요방위산업체인 공소외 1 주식회사의 하수급업체 근로자이므로 피고인의 정의행위에 대하여는 노동조합법 제41조 제2항이 적용되지 않는다고 보아 이 사건 공소사실이 범죄로 되지 않는 경우에 해당한다는 이유로 무죄로 판단하였다. 원심의 판단은 앞에서 본 법리에 따른 것으로서 정당하다. 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합법 제41조 제2항의 적용범위에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

